LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

DOSSIER N° 113 / 2012

n°16120

Mercredi 13 juin 2012

pratique

Chômage partiel, mode d'emploi

En cette période de conjoncture dégradée, nombre d'entreprises confrontées à des difficultés économique sont contraintes de recourir au chômage partiel.
Ce dispositif leur permet de réduire, voire de suspendre temporairement leur activité, tout en assurant aux salariés, en compensation de la perte de salaire, une indemnisation partiellement prise en charge par l'État et l'Unedic.
Le dispositif a été récemment amélioré et simplifié.
Nous vous en présentons ici le mode d'emploi.

À CLASSER SOUS
EMPLOI ET CHÔMAGE
CHÔMAGE 01/12

Depuis la fin 2008, face à la gravité de la crise économique, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont cherché à renforcer et simplifier le dispositif de chômage partiel, présenté comme la principale alternative aux licenciements économiques. Récemment, les entreprises se sont ainsi vues dispenser d'autorisation préalable et la prise en charge de l'indemnisation des salariés a été améliorée. En outre, le dispositif temporaire d'activité partielle de longue durée (APLD), mis en place en 2009, vient d'être réactivé. Ces aménagements sont issus de deux ANI conclus les 13 janvier et 6 février derniers, mis en œuvre par des décrets des 7 février, 28 février et 9 mars 2012 et précisés par une circulaire du 4 mai 2012.

Si l'appellation de chômage partiel persiste dans les textes légaux et réglementaires, les pouvoirs publics préfèrent désormais employer le terme d' « activité partielle ».

1 Dans quels cas et pour qui ?

QUELS SONT LES MOTIFS DE RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL ?

Le Code du travail *(C. trav., L. 5122-1)* définit le chômage partiel comme la situation de salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable :
– soit à la **fermeture temporaire** de leur établissement ou d'une partie de l'établissement ;
– soit à la **réduction de l'horaire** habituel de travail pratiqué dans l'établissement, ou une partie de l'établissement, en deçà de la durée légale de travail.
Une réduction du temps de travail imputable à la **fermeture définitive** d'un service n'entre pas dans le champ d'application du chômage partiel *(CE, 17 janvier 1990, n° 81790)*.

QUELLES CIRCONSTANCES JUSTIFIENT UN RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL ?

La réduction ou la suspension temporaire de l'activité doivent être justifiées par *(C. trav., art. R. 5122-1)* :
– la **conjoncture économique** ;
– des **difficultés d'approvisionnement** en matières premières ou en énergie ;
– un **sinistre** ;
– des **intempéries** de caractère exceptionnel ;
– la transformation, **restructuration** ou modernisation de l'entreprise ;
– ou toute autre **circonstance exceptionnelle**

QUELS SONT LES CAS OÙ LE RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL EST IMPOSSIBLE ?

Un certain nombre de situations ou de catégories de salariés sont exclus du champ du chômage partiel *(C. trav., art. R. 5122-8)*.

Grève

Les salariés dont le chômage partiel est provoqué par un conflit collectif au sein de leur établissement ne bénéficient pas du chômage partiel. Toutefois, si l'employeur décide de fermer l'entreprise ou le service suite à la grève **(lock-out)** plus de trois jours, le versement des allocations peut-être autorisé pour les **non-grévistes** par décision du ministre chargé de l'Emploi.

Chômage saisonnier

Les chômeurs saisonniers qui ne travaillent pas habituellement pendant la période de l'année concernée sont eux aussi exclus de l'indemnisation du chômage partiel. Mais ils pourront être indemnisés si leur état de chômage partiel est **exceptionnel** à l'époque de l'année à laquelle il se produit.

À NOTER **Dans cette situation, ils doivent apporter la preuve qu'ils occupaient un emploi dont ils tiraient une rémunération régulière, à la même époque, et pendant la même période, les deux années précédentes.**

Salarié en forfait annuel

Les salariés rémunérés selon un forfait annuel en heures ou en jours sur l'année sont en principe **exclus** du bénéfice de l'allocation spécifique lorsque le chômage partiel résulte d'une **réduction de l'horaire** de travail. En revanche, ils y ont droit en cas d'**arrêt total de l'activité** d'un établissement ou partie d'établissement, d'une unité de production, d'un service, d'un atelier, d'une équipe projet ou de toute entité homogène de salariés, et ce dès le premier jour.

LE RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL EST-IL LIMITÉ DANS LE TEMPS ?

Le chômage partiel est par nature temporaire. La réduction d'horaire ou la suspension d'activité doivent être **provisoires** et de **durée limitée**.

En cas de fermeture temporaire de l'établissement, les salariés dont la suspension d'activité se prolonge **au-delà de six semaines** sont exclus du bénéfice de l'allocation spécifique *(v. page 3, l'encadré sur le chômage partiel total)*.

TOUS LES EMPLOYEURS PEUVENT-ILS RECOURIR AU CHÔMAGE PARTIEL ?

Toutes les entreprises, quels que soient leur **effectif** et leur **secteur** d'**activité**, peuvent recourir au dispositif légal de chômage partiel ouvrant droit à l'allocation spécifique de chômage partiel. L'application du dispositif légal ne se limite pas aux entreprises couvertes par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 21 février 1968 ou par un accord de branche, lesquels ont pour objet d'organiser la mise en œuvre du chômage partiel et d'améliorer l'indemnisation des salariés entrant dans leur champ.

Par ailleurs, du fait de la conjoncture économique difficile, l'administration accorde le bénéfice du chômage partiel à des entreprises qui auraient pu se le voir refuser en temps normal *(Instr. DGEFP n° 2008/19, 25 novembre 2008)*. C'est le cas :

– des entreprises en **redressement judiciaire**, dans la perspective d'un rachat de l'entreprise ou d'un retour à meilleure fortune. Les entreprises en liquidation judiciaire restent exclues du dispositif ;

– des entreprises **sous-traitantes**, en cas de difficultés conjoncturelles, y compris lorsque les sous-traitants lorsqu'elles sont victimes de réduction de charges conjoncturelles imposées par leur donneur d'ordre et ce, quel que soit le secteur d'activité concerné.

Et les entreprises de **travail temporaire** ? L'administration les autorise à placer leurs intérimaires au chômage partiel dès lors que l'établissement dans lequel elle les a **détachés** a lui-même effectué, pour ses propres salariés, une demande de chômage partiel *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 - Annexe 7)*. L'ETT doit joindre à sa demande d'indemnisation une copie de l'avis rendu par les IRP de l'entreprise utilisatrice (si elle est pourvue de représentants du personnel) et une copie de la demande d'indemnisation faite par cette même entreprise.

À NOTER **Attention : pendant la période de chômage partiel, l'ETT ne peut faire effectuer une autre mission à l'intérimaire dont le contrat est suspendu. En revanche, l'intéressé peut exercer une activité salariée chez un autre employeur (y compris une ETT).**

QUELS SONT LES SALARIÉS POUVANT ÊTRE MIS EN CHÔMAGE PARTIEL ?

Le chômage partiel concerne les salariés dont la durée du travail est réduite en deçà de la durée légale de travail, ou si elle est inférieure, en deçà de la durée conventionnelle ou celle stipulée au contrat de travail, pour les salariés à temps partiel.

Tous les salariés ont donc vocation à bénéficier des allocations de chômage partiel, quelles que soient leur **ancienneté**, la nature de leur contrat – **CDI**, **CDD** (sauf le cas des saisonniers, *v. ci-dessous*), **intermittent**, intérimaire –, et leur **durée de travail,** temps plein ou temps partiel (sans aucune condition de durée de travail minimale ou de salaire minimal).

Les salariés en **contrat de professionnalisation** sont éligibles au chômage partiel mais seulement pour les heures correspondant aux heures de travail en entreprise. En revanche, les périodes de formation doivent être réalisées intégralement et rémunérées conformément aux dispositions en vigueur.

À NOTER **Dans le cas particulier des salariés intérimaires en contrat de professionnalisation, la DGEFP précise que la suspension du contrat de travail ne peut être autorisée que pour les périodes de travail correspondant aux missions au sein de l'entreprise utilisatrice (sur les conditions spécifiques requises pour bénéficier des allocations conventionnelles de chômage partiel, v. page 9).**

LES SALARIÉS AU CHÔMAGE PARTIEL PEUVENT-ILS OCCUPER UN AUTRE EMPLOI ?

Tout salarié placé en activité partielle peut être autorisé à **cumuler plusieurs emplois** pendant la période de suspension de son contrat de travail liée à sa mise en **chômage partiel**.

Cette faculté est ouverte qu'il s'agisse d'une fermeture temporaire d'établissement et ce dès le premier jour, ou d'une réduction de l'horaire habituel de travail *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 - Annexe 4)*.

Il est donc possible pour un salarié en chômage partiel de **cumuler** son **allocation** de chômage partiel avec les **rémunérations** tirées d'un ou plusieurs autres emplois.

À NOTER **Ce cumul d'emploi suppose que le contrat de travail ne prévoie pas de clause d'exclusivité. De plus, il devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non-concurrence, ainsi que de la durée légale maximale du travail. L'administration préconise que le salarié informe son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.**

LE CHÔMAGE PARTIEL PEUT-IL NE CONCERNER QU'UN SEUL SALARIÉ ?

En principe, le chômage partiel est une mesure collective qui doit viser un **groupe identifié** de salariés d'un établissement ou une partie d'établissement, tel qu'un service ou un atelier. Il n'est donc pas possible de recourir au chômage partiel pour **un seul salarié** *(Cass. soc., 19 juillet 1995, n° 91-45.676)*.

Néanmoins ce principe connaît quelques aménagements :

– en cas de fermeture pour **congés payés**, si le salarié n'a pas suffisamment de droits à congés, il pourra être mis au chômage partiel individuellement *(C. trav., art. R. 5122-10)*;

– les salariés peuvent être placés **individuellement**, « par **roulement** », au chômage partiel, dès lors que la réduction de l'horaire de travail est bien **collective** et appliquée de manière identique. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, cette possibilité n'est toutefois ouverte qu'après la conclusion d'une convention d'activité partielle de longue durée (APLD) et donc la prise d'engagements en termes de formation et de maintien dans l'emploi *(v. partie 5)*.

À NOTER En pratique, cette faculté est particulièrement intéressante pour les plus petites structures qui peuvent ainsi mettre leurs salariés au chômage partiel alternativement et sans avoir à suspendre totalement leur activité.

QUID EN CAS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ?

Si le licenciement est déjà prévu

L'objet du chômage partiel étant de prévenir les licenciements, l'allocation spécifique de chômage partiel ne peut pas être octroyée pour des salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement économique *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 - Annexe 6)*.

La DGEFP précise en conséquence que doivent être exclus du champ des conventions de chômage partiel « classique » comme de l'APLD, les salariés :

– dont la **rupture** du contrat pour motif **économique** (licenciement, rupture négociée, plans de départs volontaires, plan de sauvegarde de l'emploi, etc.) a déjà été **notifiée** ;

– pour lesquels est prévu un **départ à la retraite** s'insérant dans un plan de sauvegarde de l'emploi, ou une **mise à la retraite**,

– ou pour lesquels la Direccte a homologué une ou plusieurs **ruptures conventionnelles**.

À NOTER L'administration apprécie l'opportunité de conclure une convention d'activité partielle en fonction de l'existence d'un éventuel plan de licenciement et des efforts de l'employeur pour réduire le nombre de salariés concernés.

Et s'il ne s'agit pas des mêmes salariés ?

L'incompatibilité entre le chômage partiel et les licenciements pour motif économique joue pour une **même période**, une **même population** et un **même motif**. Il est donc envisageable de recourir au chômage partiel et de procéder en même temps à des licenciements dès lors que les salariés concernés par ces deux procédures sont **clairement identifiés et distincts**.

Ceci suppose que la procédure de licenciement ait été engagée préalablement à la demande d'indemnisation.

Quid si le licenciement est décidé en cours de chômage partiel ?

L'**allocation spécifique** de chômage partiel peut être allouée pour un salarié **jusqu'à la notification** de son licenciement (ou de la notification de la rupture négociée pour motif économique, ou à défaut, de la date de la rupture négociée, ou de l'homologation de la rupture conventionnelle, de la date de départ à la retraite ou encore de la fin de préavis en cas de mise à la retraite). Elle **cesse d'être versée** à partir de ce moment.

Lorsqu'une **convention d'activité partielle** a été conclue avec l'administration, le maintien dans l'emploi des salariés couverts par la convention est un engagement essentiel de l'entreprise. Aussi, lorsque le contrat de travail de l'un d'eux est rompu (rupture pour motif économique, départ à la retraite dans le cadre d'un PSE ou mise à la retraite) pendant la période de maintien dans l'emploi, l'entreprise pourra être amenée à **rembourser l'intégralité** des sommes perçues dès le premier jour de prise en charge de l'allocation complémentaire versée au titre de la convention.

CHÔMAGE PARTIEL TOTAL

En cas de cessation temporaire d'activité, l'indemnisation des salariés au titre de l'allocation spécifique est possible pendant six semaines. Au-delà de cette durée, les salariés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi, alors même qu'ils n'ont pas été licenciés. À ce titre, s'ils réunissent les conditions prévues par la convention d'assurance chômage, ils bénéficient de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) versée par Pôle emploi. Ce versement est limité à une période de trois mois (91 jours). Cette période peut-être prolongée par décision du préfet à condition que les salariés puissent encore être considérés comme étant à la recherche d'un emploi *(C. trav., art. R. 5122-9)* et dans la limite de 6 mois. La limite de 182 jours est la durée maximum de prise en charge de l'ARE par l'Unedic dans le cadre du chômage partiel total *(règlement général annexé à la convention d'assurance chômage du 6 mai 2001 : art. 6 et art. 11 § 2 et Accord d'application n° 12 § 3)*.

UN SALARIÉ PEUT-IL REFUSER SA MISE EN CHÔMAGE PARTIEL ?

Selon la jurisprudence, la mise en chômage partiel n'est **pas une modification** du contrat de travail, tout du moins pendant la période légale d'indemnisation *(Cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-43.718 et n° 96-44.654)*.

Les salariés qui perçoivent l'allocation spécifique de chômage partiel ne sont donc pas en droit de refuser une mesure de chômage partiel. Un tel refus constituerait une faute *(Cass.soc. 2 février 1999, n° 96-42.831)*.

En revanche, **au-delà de la période d'indemnisation** légale, si les salariés ne sont pas pris en charge par l'assurance chômage et que l'employeur ne leur fournit pas de travail ni le salaire convenu, les salariés peuvent se prévaloir d'une modification de leur contrat, à l'appui d'une prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur.

À NOTER La mise en chômage partiel des salariés protégés obéit à des règles particulières. Aucun changement des conditions de travail ne pouvant être imposé à ces derniers, l'employeur doit leur demander leur accord avant de procéder à leur mise en chômage partiel. S'ils refusent, il doit leur verser leur salaire habituel *(Cass. soc., 18 juin 1996, n° 94-44.653)*.

2 Quelles démarches effectuer?

CONSULTER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Quelles sont les modalités de cette consultation ?

L'employeur doit consulter le **comité d'entreprise** ou, à défaut de CE, les délégués du personnel, **préalablement** à la mise en chômage partiel de tout ou partie du personnel. Le CE doit en effet être consulté sur toute mesure qui affecte la durée du travail et la marche générale de l'entreprise *(C. trav., art. L. 2323-6)*.

Les IRP sont appelées à émettre un **avis préalable** sur la nécessité et les modalités du recours au chômage partiel. À cet effet, l'employeur les informe des **motifs** qui l'amènent à envisager une réduction ou une suspension d'activité, le **nombre de salariés** concernés et la **durée** probable de la mesure.

Le défaut de consultation constitue un **délit d'entrave** *(Cass. soc., 8 juin 1999, n° 96-43.933)*.

À NOTER **Pour les entreprises de moins de 50 salariés ou dépourvues de représentants du personnel, la DGEFP préconise que les employeurs informent leurs salariés préalablement à leur mise en activité partielle.**

Portée de l'avis rendu par les IRP

L'employeur doit transmettre sans délai au préfet du département où est implanté l'établissement concerné (en pratique l'unité territoriale de la Direccte) une copie de l'extrait de procès-verbal mentionnant l'**avis rendu** par les IRP, en y joignant, en cas d'**avis défavorable** des IRP, l'ensemble des documents d'information présentés aux IRP.

Cet avis constitue un élément d'appréciation **qui ne lie pas l'administration** lors de la demande d'indemnisation.

À NOTER **La DGEFP précise que l'avis est à transmettre préalablement à la mise en activité partielle et non à chaque demande d'indemnisation relative à la période prévisionnelle.**

FORMULER UNE DEMANDE D'INDEMNISATION

La demande d'indemnisation vise à obtenir le remboursement de l'**allocation spécifique** de chômage partiel. Sur la demande d'indemnisation complémentaire au titre d'une convention de chômage partiel « classique » ou d'une convention d'APLD.

Quand la demande doit-elle être transmise ?

Depuis le **11 mars 2012** (date d'entrée en vigueur du décret n° 2012-341 du 9 mars 2012), la mise en chômage partiel n'est plus soumise à autorisation administrative préalable : la demande d'indemnisation n'a **plus à être présentée préalablement** à la mise en chômage partiel, mais peut l'être **après**.

La DGEFP indique que « dans l'idéal », la demande est envoyée **dans la semaine qui suit la fin du mois** au cours duquel il a été recouru à l'activité partielle *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012)*.

Comment procéder pour la demande ?

La demande d'indemnisation est adressée à l'**UT** (unité territoriale) dont relève l'**établissement** dans lequel des salariés sont mis en chômage partiel.

Lorsqu'une entreprise compte **plusieurs établissements** dans au moins deux départements, les demandes d'indemnisation sont à adresser par chaque établissement à l'UT compétente (v. toutefois la procédure applicable pour l'APLD).

La demande est transmise par tout moyen, y compris **électronique**, permettant de lui donner une **date certaine** (par lettre recommandée avec accusé de réception, par exemple).

L'employeur doit préciser dans sa demande *(C. trav., art. R. 5122-4)* :

– le ou les **motifs** justifiant le recours au chômage partiel ;

– la **durée prévisible** de la sous-activité ;

– le **nombre de salariés** concernés et leur durée habituelle de travail.

La demande contient différents volets appelés **états nominatifs** de remboursement, permettant d'indiquer pour chaque salarié l'aménagement du temps de travail qui lui est applicable (modulation, JRTT, régime d'équivalence, etc.) et le nombre d'heures déjà chômées.

L'employeur doit joindre à sa demande tous les éléments **justificatifs**.

Les demandes de mise en activité partielle donnent lieu à l'émission d'un **accusé de réception**.

Si une demande est adressée par erreur et relève d'un autre département, il appartient à l'UT de la transmettre à l'autorité compétente et d'en informer l'entreprise concernée par LRAR. Le service compétent avisera à son tour l'entreprise de la réception et du traitement du dossier.

À NOTER **Des modèles de demande d'indemnisation sont joints à la circulaire DGEFP du 4 mai 2012.**

LA RÉPONSE DE L'ADMINISTRATION

Quels sont les délais de la réponse de l'UT ?

Afin de sécuriser rapidement les demandes, l'UT doit en principe notifier sa décision à l'employeur dans un délai de **huit jours** *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012)*.

La DGEFP précise qu'une attention toute particulière doit être portée aux demandes d'indemnisation émanant des **TPE/PME** qui devront systématiquement être instruites dans ce délai.

Le **silence** de l'administration, dans les deux mois après la date de réception de la demande d'indemnisation vaut décision de **rejet**.

Que contrôle l'administration ?

Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'indemnisation, l'UT doit vérifier que la mise en chômage partiel est justifiée par l'**une des raisons** énoncées par le Code du travail. Notons qu'il ne lui appartient pas de contrôler l'**opportunité du recours** au chômage partiel. Elle ne peut pas par exemple subordonner l'attribution de l'allocation spécifique à la condition que l'employeur ait préalablement mis en œuvre ou tenté de mettre en œuvre des solutions de gestion alternatives, par exemple en réorganisant le travail ou en incitant les salariés à prendre des jours de congé ou de repos *(CE, 23 juillet 2003, n° 241874)*.

Quelles sont les conséquences d'une acceptation ?

Si les conditions de recours à l'activité partielle sont remplies, la **décision d'indemnisation** vaut décision

d'**autorisation** du bénéfice de l'allocation spécifique pendant la période de réduction ou de suspension d'activité indiquée par l'employeur dans sa demande, dite période prévisionnelle.
Dès lors que la demande a été acceptée, les **allocations spécifiques sont remboursées** à l'employeur.
Les conditions de recours à l'activité partielle n'ont plus à être examinées **les mois suivants**, dès lors qu'ils sont compris dans la période prévisionnelle. Cette période achevée, si l'entreprise souhaite recourir à nouveau au chômage partiel, elle devra réitérer la procédure, en consultant à nouveau les IRP, et les motifs de la demande seront réexaminés par l'administration.

Et en cas de refus ?

En cas de refus, l'administration doit **motiver** sa décision en indiquant les **délais** de **recours** *(C. trav., art. R. 5122-5)*. Dans ce cas, la situation des salariés placés indûment au chômage partiel est requalifiée en **temps de travail effectif**.
L'employeur est alors tenu de verser à l'ensemble des salariés concernés l'**intégralité de leur salaire** et d'acquitter les cotisations sociales afférentes *(Cass. soc., 10 octobre 1995, n° 91-45.433 ; Cass. soc., 30 juin 1998, n° 96-42.566)*.

3 À quelles allocations ont droit les salariés ?

Pour chaque heure de travail chômée, les salariés bénéficient d'allocations qui leur sont **versées** à l'échéance normale de la paie par l'**employeur**, lequel est ensuite **remboursé** en tout ou partie des sommes versées par l'Etat et/ou l'Unedic.
Le dispositif du chômage partiel se compose :
– d'une **allocation spécifique** de chômage partiel entièrement remboursée à l'employeur par l'Etat ;
et en **complément** de cette allocation :
– soit d'une allocation d'**activité partielle de longue durée** (APLD), remboursée à l'employeur en vertu d'une convention d'APLD et par l'assurance chômage. C'est actuellement le régime conventionnel de **droit commun** ;
– soit d'une **allocation conventionnelle**, dès lors que l'entreprise relève de l'ANI du 21 février 1968 ou est couverte par un accord collectif relatif à l'indemnisation du chômage partiel. Cette allocation est totalement ou partiellement remboursée à l'employeur par l'État s'ils ont conclu une convention de **chômage partiel « classique »**. Ce dispositif conventionnel n'est actuellement ouvert que dans des circonstances **exceptionnelles**.
Enfin, dans le cadre de la **rémunération mensuelle minimale** (RMM), l'employeur peut être amené à verser aux salariés une allocation complémentaire pour atteindre le smic, avec un éventuel remboursement partiel par l'État.

ALLOCATION SPÉCIFIQUE DE CHÔMAGE PARTIEL

Quel est le montant de l'allocation ?

L'allocation spécifique due pour chaque heure de travail chômée se calcule selon un taux horaire *(C. trav., art. D. 5122-13)* :
– de **4,84 €** pour les entreprises d'au plus 250 salariés ;
– de **4,33 €** pour les entreprises de plus de 250 salariés.

À NOTER L'effectif pris en compte pour déterminer le taux applicable au niveau de l'établissement est celui de l'entreprise dans son ensemble, apprécié sur la moyenne des 12 mois précédant le 1er janvier de l'année de la demande. En cas de variation importante entre l'effectif considéré au 1er janvier et celui employé à la date de la demande, ce dernier peut être retenu.

Quelles sont les modalités de prise en charge par l'Etat ?

L'Etat prend totalement en charge l'allocation spécifique, avec toutefois des plafonds ou limites qui diffèrent selon que l'on se trouve dans le cadre d'une réduction d'activité ou de suspension d'activité.

1 000 heures par an en cas de réduction d'activité

La prise en charge par l'État des allocations spécifiques est limitée à un **contingent annuel** d'heures indemnisables, fixé depuis le 1er janvier 2010 à **1 000 heures par an et par salarié** pour l'ensemble des branches professionnelles *(Arr. du 31 décembre 2009, JO 9 janvier 2010)*.
Cette limite ne peut être **dépassée**, sur décision conjointe du préfet et du trésorier-payeur général, que dans des cas **exceptionnels** résultant de la situation particulière de l'entreprise *(C. trav., art. R. 5122-6 et R. 5122-7)*.

À NOTER Au sein du contingent de 1 000 heures, il existe un contingent spécifique de 100 heures dédié aux travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise *(C. trav., art. R. 5122-7)*. Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise et sur décision conjointe du préfet et du trésorier payeur général.

Six semaines en cas de suspension d'activité

En cas de fermeture temporaire de l'établissement, l'État assure le financement de l'allocation spécifique pendant **6 semaines**. Si la suspension d'activité se prolonge **au-delà** de six semaines, les salariés ne sont plus indemnisés au titre du chômage partiel, mais considérés comme étant privés d'emploi. Ils ont alors droit aux allocations d'**assurance chômage**, alors même que leur contrat n'est pas rompu *(v. encadré « Chômage partiel total »)*.

Comment l'allocation est-elle versée au salarié ?

L'employeur qui a placé ses salariés en chômage partiel fait l'**avance** de l'allocation spécifique aux intéressés à la **date** normale de **paie** *(C. trav., art. R. 5122-14)*. À l'occasion de ce paiement, il doit remettre aux salariés un **document** (soit indépendant, soit sous forme d'une mention sur le bulletin de paie) indiquant le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée *(C. trav., art. R. 5122-17)*.

À NOTER En cas de procédure de sauvegarde, de redressement, de liquidation judiciaire ou de difficultés financières de l'employeur, les pouvoirs publics peuvent faire procéder au paiement direct de l'allocation aux salariés *(C. trav., art. R. 5122-16)*.

Comment l'allocation est-elle remboursée à l'employeur ?

Lorsque la demande de prise en charge par l'État de l'allocation spécifique a été acceptée, l'administration **rembourse** l'employeur **mensuellement**. Ce remboursement s'effectue sur la base des **états nominatifs** de remboursement adressés chaque mois à l'UT de la Direccte par l'employeur. Ceux-ci permettent de préciser pour chaque salarié sa durée de travail, la forme d'amé-

nagement de son temps de travail, le nombre d'heures réellement travaillées par rapport au nombre d'heures normalement prévues ainsi que le nombre d'heures chômées au cours du mois.

Et en cas de modulation ?

En principe, en cas de modulation, le nombre d'heures réellement chômées par rapport à la durée du travail prévue sur l'année ne peut être décompté qu'au vu du bilan de la modulation, en fin d'année ; l'employeur ne peut donc être remboursé qu'à ce moment *(Circ. CDE n° 2001-21 du 18 juillet 2001 - Fiche 2)*. Une procédure de **remboursement mensuel** de l'allocation spécifique peut néanmoins être mobilisée par l'administration *(C. trav., art. R. 5122-29)* dans **deux cas** :

– si elle estime que la situation exceptionnelle de l'entreprise ou des difficultés économiques sérieuses et avérées le nécessitent ;

– s'il est avéré que la sous-activité est suffisamment importante et durable pour qu'en moyenne, le temps de travail constaté soit inférieur à 35 heures par semaine travaillée et qu'en tout état de cause, les 1 600 heures travaillées sur l'année ne seront pas atteintes, compte tenu des durées maximales du travail et de l'amplitude de la modulation.

Le remboursement est alors réalisé au vu des heures chômées dans le mois. À la fin de la période, le bilan de la modulation donne lieu à **régularisation** et au recouvrement par l'État des trop perçu par l'entreprise *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 - Annexe 8)*.

ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Mise en place en 2009, reconduite en 2010, l'APLD a été récemment réactivée et aménagée par l'ANI du 6 février 2012 étendu par arrêté du 4 mai. Ce dispositif est actuellement le dispositif de chômage partiel de **droit commun**, qui doit être « systématiquement privilégié » et se substitue aux conventions de chômage partiel « classique » *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012)*.

L'APLD offre aux salariés une meilleure indemnisation (allocation d'APLD) pendant une plus longue durée, et à l'employeur une meilleure prise en charge.

Qui peut bénéficier de l'APLD ?

Le dispositif concerne tous les **secteurs** professionnels, y compris ceux qui ne sont pas couverts par l'ANI du 21 février 1968, et tous les **salariés**, qu'ils soient en CDI, CDD, à temps plein ou à temps partiel.

Pour bénéficier de ce dispositif, les employeurs doivent conclure une **convention d'APLD** avec l'UT. Celle-ci ne peut intervenir que si :

– les conditions d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel sont réunies ;

– la convention a pour effet le maintien durable des effectifs dans l'emploi *(v. les contreparties page suivante)*.

Quel est le montant de l'allocation d'APLD ?

L'allocation d'APLD complète l'allocation spécifique et est donc attribuée pour les mêmes heures de travail chômées, dans la limite du **contingent** d'heures indemnisables et en cas de chômage partiel total, dans la limite de **six semaines**. Son montant diffère selon que le salarié est sans activité ou en formation.

Pour les salariés à **temps partiel** elle est calculée prorata temporis.

75 % du brut hors formation

La convention d'APLD garantit le versement d'une indemnité au moins égale à 75 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés *(C. trav., art. D. 5122-46)*, soit environ 93 % de la rémunération nette.

100 % du net en formation

Lorsque le salarié accepte de suivre une **formation** proposée par son employeur pendant les heures de chômage partiel, son allocation d'APLD est portée à 100 % de sa rémunération nette de référence. Cet effort financier supplémentaire reste à la charge de l'employeur.

À NOTER **Depuis la publication du décret n° 2012-183 du 7 février 2012 les formations sont désormais possibles sans limitation de durée, et dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation, soit pendant le temps de travail.**

À quelle prise en charge l'employeur a-t-il droit ?

Depuis le 1er mars 2012, la contribution versée par l'employeur au titre de l'APLD est prise en charge par l'Unedic en complément de l'allocation spécifique financée par l'Etat à hauteur de **2,90 €** par heure chômée.

À NOTER **Dans le cadre des conventions conclues avant le 1er mars 2012, les 50 premières heures sont à la charge de l'État pour un taux de 1,90 € par heure indemnisée, l'Unedic finançant l'allocation compter de la 51e heure à hauteur de 3,90 € par heure. Dans la circulaire du 4 mai 2012, la DGEFP invite ses services à proposer aux entreprises dont le contingent de 50 heures n'a pas été consommé de modifier le taux horaire applicable par avenant. Celles ayant dépassé les 50 heures conserveront le taux de 3,90 €, mais ne pourront pas prolonger la durée de leur convention.**

Comment sont conclues les conventions d'APLD ?

Pour bénéficier du dispositif d'APLD, les entreprises doivent conclure une convention avec l'UT de la Direccte.

Qui peut conclure ces conventions ?

La convention d'APLD est conclue soit **directement** entre l'entreprise et la Direccte, soit par **adhésion** à une convention conclue au niveau national, régional ou départemental *(C. trav., art. D. 5122-45)*.

Dans les entreprises ayant **plusieurs établissements**, la convention d'APLD est établie par le **siège** de l'entreprise et signée avec l'UT compétente. Tous les établissements concernés sont mentionnés en annexe de la convention, y compris ceux qui adhèrent après la signature de la convention. Sont ainsi précisés les noms et coordonnées des établissements, ainsi que toutes les périodes prévisionnelles d'APLD susceptibles de se dérouler pour chacun d'eux, le nombre total d'heures prévisionnelles chômées et le nombre de salariés concernés. L'entreprise transmet pour information la convention à l'ensemble des établissements concernés. En parallèle, l'UT signatrice transmet la convention aux UT compétentes pour les établissements y ayant adhéré ou susceptibles d'y adhérer.

Quand conclure la convention ?

La demande de convention d'APLD peut être effectuée **en même temps** que la demande de prise en charge de l'**allocation spécifique**, mais elle peut également intervenir **postérieurement**, en cours d'activité partielle. Lorsqu'elle est conclue au moment de la demande d'indemnisation, la conclusion de la convention d'APLD

vaut reconnaissance de la décision d'attribution de l'allocation de l'allocation spécifique.
Signalons qu'avant de conclure une convention d'APLD, l'employeur doit **consulter le comité d'entreprise** ou, à défaut, les délégués du personnel sur les motifs économiques du recours à l'APLD, sur les catégories professionnelles et les activités de l'entreprise concernées, sur le niveau et les modalités de mise en œuvre des réductions d'horaire, ainsi que sur les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant les périodes chômées *(C. trav., art. D. 5122-44)*.

Quelle est la durée des conventions d'APLD ?

La convention d'APLD est conclue pour une période de **trois mois minimum** renouvelable par avenant, dans la limite de 12 mois. Cette durée est modulée selon les difficultés rencontrées par l'entreprise.
À titre **expérimental**, pour les conventions signées entre le **1er mars 2012 et le 30 septembre 2012**, la durée minimale de conventionnement est ramenée de 3 à **2 mois**, renouvelable dans les mêmes conditions.
Lorsqu'il apparaît que la période de sous-activité doit durer plus de trois mois, la convention proposée à l'employeur devra prévoir, de préférence, une durée de six mois.

Quelles sont les contreparties à la prise en charge de l'Unedic ?

Les engagements de l'employeur

En contrepartie de la prise en charge de l'allocation complémentaire, l'employeur s'engage :
– à proposer à chaque salarié bénéficiaire de la convention un **entretien individuel**, en vue notamment d'examiner les actions de formation qui pourraient être engagées durant la période d'activité partielle. Le champ de ces actions a été étendu à tous les types de formation qualifiante ou non, allant de l'adaptation au poste jusqu'au perfectionnement des compétences en passant par les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience *(C. trav., art. L. 6313-1 et L. 6314-1)*. Cette proposition ne suppose **aucun formalisme** particulier, mais la DGEFP invite l'employeur à conserver la trace écrite de la proposition et de l'engagement du salarié à suivre la formation organisée pendant la période de chômage partiel. L'administration peut inciter l'entreprise à s'engager sur un volume de formation ;
– **maintenir dans l'emploi** les salariés subissant une réduction d'activité pendant une **période égale au double de la durée de la convention,** courant à compter de sa signature.
En cas de renouvellement de la convention, la période de maintien dans l'emploi fixée initialement est couverte en tout ou partie par la période d'exécution de la convention renouvelée. La circulaire invite les services de l'État à veiller à ce que le recours systématique au renouvellement d'une convention de courte durée n'ait pas pour objet le contournement de l'obligation de maintien dans l'emploi.

Sanction du non-respect de ces engagements

En cas de non-respect de son engagement de maintien de l'emploi (licenciement pour motif économique, départ à la retraite inscrits dans un PSE ou mise à la retraite), l'employeur doit **rembourser** les sommes perçues pour chaque salarié concerné.
La rupture conventionnelle n'est pas visée, mais elle ne doit pas avoir pour objet de contourner l'obligation de maintien dans l'emploi.
La DGEFP précise qu'au vu des **difficultés financières** de l'entreprise, celle-ci peut être **exonérée totalement ou partiellement** du remboursement malgré le non-respect de son engagement de maintien dans l'emploi. Seules seraient alors reversées les sommes perçues après la date de rupture du contrat de travail (ex. : notification du licenciement ou de la mise à la retraite) ou la date d'expiration du contrat de travail (ex. : fin du préavis).

Comment s'articulent convention de chômage partiel « classique » et APLD ?

La DGEFP distingue deux situations *(Circ. DGEFP n° 2009/17 du 27 mai 2009)* :
– l'entreprise n'a encore signé **aucune convention**. En réponse à une demande de conventionnement, l'administration doit proposer une **convention d'APLD**, à l'exclusion de tout autre mode de conventionnement. Néanmoins, en cas de très graves difficultés de trésorerie de l'entreprise, une convention de chômage partiel « classique » à un taux de 80 % peut être proposée pour 3 mois maximum, non renouvelables (v. ci-après) ;
– l'entreprise a déjà conclu une **convention de chômage partiel « classique »**. Dans cette hypothèse, l'administration doit proposer à l'entreprise de dénoncer la convention pour conclure une **convention d'APLD**. Celle-ci s'inscrira dans la continuité de la convention initiale et reprendra les heures qui étaient couvertes par cette dernière à compter de la dénonciation. L'entreprise concernée peut refuser de dénoncer la convention de chômage partiel « classique », mais celle-ci ne pourra pas être renouvelée.

ALLOCATION CONVENTIONNELLE DE CHÔMAGE PARTIEL « CLASSIQUE »

En complément des allocations spécifiques de chômage partiel, les salariés peuvent bénéficier d'une **allocation conventionnelle** dès lors que l'entreprise relève du champ de l'**ANI du 21 février 1968**. Cette allocation est versée par l'entreprise, mais peut être **prise en charge** totalement ou partiellement par l'**Etat** sous réserve de la conclusion d'une **convention de chômage partiel « classique »**.
Attention : ces conventions ne sont actuellement conclues qu'à titre **exceptionnel**, priorité étant donnée aux convention d'APLD.

À NOTER Certaines branches exclues du champ de l'ANI de 1968 ont également conclu des accords prévoyant des dispositifs plus ou moins favorables d'indemnisation du chômage partiel (industries chimiques, professions libérales, etc.). D'autres ne sont couvertes par aucun accord ; dans ce cas, leurs salariés ne bénéficient que de l'allocation spécifique de chômage partiel et de la rémunération mensuelle minimale (RMM).

Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'allocation conventionnelle ?

En principe, tous les salariés **bénéficiaires de l'allocation spécifique** de chômage partiel ont droit à l'allocation conventionnelle, sous réserve :
– de pouvoir prétendre à l'allocation spécifique ;
– de ne **pas avoir refusé un travail de remplacement** comportant une rémunération équivalente offerte par l'entreprise, ni refusé d'accomplir dans le délai d'un an à compter de la dernière période de chômage partiel, les heures de **récupération** décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation ;
– d'avoir été rémunérés suivant un **horaire moyen inférieur à la durée légale** du travail apprécié dans le ca-

dre de la réglementation sur le chômage partiel en vigueur.

À NOTER **L'indemnité conventionnelle n'est en principe pas due en cas de suspension d'activité causée par des intempéries ou des circonstances exceptionnelles. Et en cas de sinistre, elle n'est versée aux salariés que pendant 14 jours.**

Quel est son montant ?

Les allocations conventionnelles sont dues pour **toute heure indemnisée** au titre de l'allocation spécifique, dans la limite du **même contingent** d'heures indemnisables. Elles **complètent** l'allocation spécifique à **hauteur** de **60 %** de la **rémunération horaire brute** servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés, soit la rémunération totale payée au salarié sur la période de référence *(ANI du 13 janvier 2012, agréé par arrêté du 4 mai 2012).*

L'allocation ne peut être inférieure à **6,84 €** par heure chômée.

La part de l'allocation conventionnelle restant à la charge de l'employeur **après remboursement de l'allocation spécifique** est donc au moins égale à :

– 6,84 - 4,84 = 2 € pour les entreprises d'au plus 250 salariés ;

– 6,84 - 4,33 = 2,51 € pour les entreprises de plus 250 salariés.

Le montant de l'allocation conventionnelle, incluant l'allocation spécifique, ne doit pas dépasser le **salaire horaire moyen net** de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.

JOURS FÉRIÉS, JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ET ARRÊT MALADIE

• Un jour férié non chômé, compris dans une période de chômage partiel, est indemnisé selon l'horaire réduit. En revanche, un jour férié chômé n'est pas compatible avec l'indemnisation du chômage partiel.

• La journée de solidarité a été instituée pour financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Ainsi, son accomplissement n'est pas compatible avec une situation de chômage partiel indemnisé *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 - Annexe 11).*

• Tout salarié en arrêt maladie ne peut bénéficier que de l'indemnisation due au titre de sa maladie, même s'il pourrait par ailleurs prétendre à l'indemnisation du chômage partiel.

Comment obtenir une prise en charge de l'allocation conventionnelle par l'État ?

A titre exceptionnel, l'allocation conventionnelle peut être prise en charge par l'Etat lorsque la mise en chômage partiel a pour but d'**éviter ou de réduire** le nombre de futurs **licenciements** pour motif économique.

Pour obtenir cette prise en charge, l'employeur doit conclure avec l'UT de la Direccte une **convention de chômage partiel « classique »** *(C. trav., art. D. 5122-32).* Cette convention peut être conclue pour une durée de **six mois renouvelable** une fois.

À NOTER **Dans le cadre des conventions à 80 % (v. ci-contre), la DGEFP limite actuellement cette durée à un maximum de trois mois non renouvelables.**

Quand et comment conclure la convention ?

La demande de convention de chômage partiel « classique » peut être effectuée en même temps que la mise au chômage partiel, mais également **postérieurement**, en cours de chômage partiel.

L'employeur doit **consulter au préalable le CE** ou, à défaut, les DP en précisant les mesures prévues pour le redressement économique de l'entreprise *(C. trav., art. D. 5122-33).* Le PV de cette consultation est transmis avec la demande de convention.

L'employeur adresse celle-ci à l'UT en produisant toutes **justifications** utiles sur les raisons économiques, financières ou techniques du ou des licenciements envisagés, ainsi que sur les mesures prévues pour le redressement économique de l'entreprise *(C. trav., art. D. 5122-32).*

Quelles sont les contreparties ?

La convention ne peut intervenir que si :

– les **conditions** d'attribution de l'**allocation spécifique** sont réunies ;

– l'entreprise **s'engage à maintenir en emploi** tout ou partie des salariés couverts par la convention de chômage partiel et dont le licenciement était envisagé pendant une durée au moins équivalente à celle de la convention (voire, comme le recommande actuellement la DGEFP, le double de la durée de la convention).

Cet engagement est **impératif**. Si l'employeur ne le respecte pas et rompt le contrat d'un des salariés concernés, notamment pour motif économique, l'administration pourra lui demander le **remboursement** des sommes perçues dès le premier jour de prise en charge de l'allocation complémentaire.

La convention de chômage partiel peut aussi prévoir la réalisation par l'employeur d'actions de **formation** au bénéfice des salariés ou toute autre contrepartie à la prise en charge.

Quels sonts les montants de la prise en charge ?

Le **taux** de prise en charge par l'État de l'allocation conventionnelle est fixé en **fonction** *(C. trav., art. D. 5122-41)* :

– de la **gravité** des **difficultés** constatées ;

– de l'importance de la réduction apportée au nombre des licenciements envisagés ;

– des **efforts** de réorganisation de l'entreprise dans un but de redressement économique, notamment en matière de réduction ou de modulation concertée de la durée du travail.

Ce taux ne peut dépasser un **maximum** fixé chaque année par arrêté ministériel.

Pour les conventions signées entre le **1er janvier et 31 décembre 2012**, deux taux maximum sont prévus *(Arr. du 24 février 2012, JO 29 février)* :

– un taux exceptionnel de **100 %** en cas de **catastrophe naturelle** *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012).* Les conventions établies dans ce cas avec des branches ou des groupes d'entreprises ne peuvent être conclues que lorsque l'arrêté de catastrophe naturelle a été publié ;

– un taux de **80 %**, accordé à titre **exceptionnel** par le responsable de l'UT après avis du Codefi (Comité départemental d'examen des difficultés de financement des entreprises) en cas de **très graves difficultés de trésorerie** de l'entreprise susceptible de mettre sa survie en jeu et prioritairement les **petites entreprises**. Les demandes formulées par des grandes entreprises ou des PME appartenant à un grand groupe feront l'objet d'un examen particulièrement approfondi au regard de leurs capacités de financement et seront soumises à la validation de la DGEFP pour les entreprises de plus de 1 000 salariés *(Circ. DGEFP préc.).*

Le **montant maximal** de la participation de l'État au versement des indemnités de chômage partiel versées par l'employeur est fixé forfaitairement à **6,84 €** après déduction de l'allocation spécifique de chômage partiel *(C. trav., art. D. 5122-39).*

La participation de l'État est en outre limitée au **contingent** annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique *(C. trav., art. D. 5122-40)*.

Procédure particulière aux entreprises multi-établissements

Pour les conventions à 80 %, les différentes Direccte ou UT peuvent choisir une Direccte ou **UT « chef de file »** pour la négociation avec l'entreprise. Dès lors que la convention est conclue, les établissements y adhèrent via un bulletin d'adhésion, transmis à l'UT compétente. Une telle procédure assure une unité de traitement entre les établissements et permet à l'administration d'avoir une vision globale de l'entreprise.
Pour les conventions à 100 % conclues en cas de catastrophe naturelle, une UT ou Direccte « chef de file » est également choisie pour coordonner la mise en œuvre de la convention si l'arrêté de catastrophe naturelle concerne un ou plusieurs départements ou plusieurs régions.

ARTICULATION ENTRE CHÔMAGE PARTIEL ET FORMATION

Afin d'inciter le recours à la formation des salariés en activité partielle, dans le cadre de l'APLD, les partenaires sociaux et le gouvernement ont largement ouvert les possibilités d'articulation entreformation et chômage partiel. Toute action de formation qualifiante ou non peut être organisée pendant les heures chômées. L'indemnisation est alors portée à 100 % du salaire net.
En revanche, dans le cadre du chômage partiel « classique », la compatibilité avec la formation reste globalement limitée aux dispositifs suivants: le plan de formation (dans la limite de 80 heures pour des actions de développement des compétences) ; la période de professionnalisation (dans la limite de 80 heures) ; le CIF (formation supérieure à 120 heures) ; le DIF *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 - Annexe 2)*. Et l'action ne peut se dérouler que hors du temps de travail.
Nous reviendrons plus en détail sur la formation des salariés en chômage partiel dans un prochain dossier.

ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE AU TITRE DE LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE

Lorsqu'un salarié a perçu, au cours d'un mois, en cumulant **salaire et allocations** légales ou conventionnelles de **chômage partiel**, une somme totale **inférieure à la rémunération minimale garantie** par la loi (le smic net), l'employeur doit lui allouer une **allocation complémentaire** afin de combler la différence *(C. trav., art. L. 3232-5 et. L. 3232-7)*. Ce dispositif permet d'assurer un niveau minimal de rémunération aux salariés concernés. L'ouverture du bénéfice de la RMM est **automatique** : ni l'entreprise, ni l'administration n'ont un droit d'appréciation à son égard. Elle n'est subordonnée à **aucune formalité** particulière, ni à **aucune autorisation** administrative.

Dans quels cas et à qui s'applique la RMM ?

La RMM s'applique dans tous les cas de **réduction** d'horaire en dessous de la durée légale du travail ou d'**arrêt complet d'activité** au titre du chômage partiel.
Pour en bénéficier, les salariés doivent être liés à leur employeur par un **contrat de travail**, impliquant une occupation régulière pendant tout le mois à raison d'un nombre d'heures correspondant à la **durée légale du travail**. Ainsi, la RMM est accordée aux salariés employés à **temps plein**, mais **pas** aux salariés à **temps partiel**, aux salariés temporaires et aux apprentis.

Quel est le montant de la RMM ?

La rémunération mensuelle minimale garantit un niveau de rémunération équivalent au smic. Pour un salarié dont l'horaire de travail est égal à la durée légale, la RMM est fixée à compter du 1er janvier 2012 à un peu plus de **1 398 €** brut net (9,22 x 151,67). L'allocation de RMM est égale à la **différence** entre ce montant et le total des allocations légales et conventionnelles de chômage partiel perçues par le salarié. **En cas de suspension** du contrat de travail (absence du salarié, grève) ou lorsque le contrat a débuté ou s'est terminé en cours de mois *(C. trav., art. L. 3232-4)*. Le montant de l'allocation est réduit à due concurrence de la période de suspension ou de la durée précédant le début du contrat.

Quelles sont les modalités de paiement de la RMM ?

La garantie s'applique aussi longtemps que la **réduction d'horaire** se prolonge et pendant **six semaines** en cas de suspension temporaire d'activité. L'indemnité complémentaire est versée **mensuellement**. L'employeur remet au salarié un document indiquant le taux du smic, le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail, les déductions obligatoires ayant permis de déterminer le montant de la RMM, les montants du salaire et les diverses allocations constituant les éléments de la rémunération mensuelle minimale.

Quelle est la prise en charge par l'État ?

L'employeur peut demander à l'UT le **remboursement** d'une partie de l'allocation de RMM. L'État rembourse **50 %** de l'allocation complémentaire de RMM par heure chômée *(C. trav., art. R. 3232-3)*. Le montant cumulé de ce remboursement et de l'allocation spécifique de chômage partiel ne peut dépasser la moitié de la différence entre le smic net et le salaire net perçu par le salarié. Ce salaire correspond au nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois considéré *(C. trav., art. L. 3232-8)*. L'aide est versée sur production des **états nominatifs** par l'employeur, faisant apparaître les modalités de calcul de l'allocation complémentaire et visés par l'inspecteur du travail. Le versement intervient dans un délai de **trois mois** suivant l'envoi à l'inspecteur du travail *(C. trav., art. R. 3232-4)*. En cas de procédure de sauvegarde, de redressement, de liquidation judiciaire ou de difficultés financières de l'employeur, le préfet peut faire ordonner le **paiement direct** aux salariés de la part de l'allocation complémentaire à la charge de l'État. Un paiement direct est aussi prévu au profit des travailleurs à domicile et des intermittents employés par plusieurs employeurs successifs au cours d'un mois *(C. trav., art. R. 3232-6 à R. 3232-9)*.

4 Quelles sont les heures indemnisables ?

COMMENT DÉCOMPTER LES HEURES INDEMNISABLES ?

L'appréciation des heures chômées se fait sur le mois. Les heures indemnisables sont les heures en deçà de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle. Ainsi, le nombre d'heures indemnisables correspond à la **dif-**

férence entre la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la **durée collective** du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'**heures réellement travaillées** sur la période considérée *(C. trav., art. R. 5122-11)*.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SONT-ELLES INDEMNISABLES ?

Les heures supplémentaires ne donnent **pas lieu à indemnisation** au titre du chômage partiel *(Cass. soc., 28 octobre 2008, n° 07-40.865 FS-PB)*. La règle est la même qu'elles soient ou non structurelles, liées ou non à la pratique de durées collectives du travail supérieures à 35 heures *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 - Annexe 12)*. Seules les heures perdues jusqu'à 35 heures sont indemnisées au titre de l'allocation de chômage partiel, même si l'entreprise est restée à 39 heures hebdomadaires. Les quatre heures supplémentaires structurelles, ne pourront pas être indemnisées au titre du chômage partiel. Elles n'ont pas davantage à être payées par l'employeur (sauf s'il s'y est expressément engagé). Le chômage partiel déroge au principe selon lequel l'employeur qui ne remplit pas son obligation de fournir du travail est tenu de verser le salaire convenu *(Cass. soc., 11 octobre 2005 n° 03-41.617)*.

À NOTER **Les heures indemnisées au titre du chômage partiel sont prises en compte pour le calcul du nombre d'heures donnant lieu à l'attribution de bonifications et majorations pour heures supplémentaires** *(C. trav., R. 5122-14)*. **La DGEFP précise que ce mécanisme ne peut s'appliquer pour une semaine au cours de laquelle les salariés sont en chômage partiel. Toutefois au cours d'un même mois, des heures supplémentaires pourront être effectuées certaines semaines alors que l'employeur recourt au chômage partiel une autre semaine. Dans une entreprise ayant mis en place une modulation ou l'annualisation du temps de travail, une semaine chômée n'empêchera pas d'effectuer des heures supplémentaires bénéficiant de la loi Tepa, sur le reste de la période de référence.**

COMMENT S'ARTICULE AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET CHÔMAGE PARTIEL ?

La demande d'indemnisation comprend plusieurs volets en annexe qui correspondent chacun aux états nominatifs des salariés en fonction de l'aménagement de leur temps de travail.

Chômage partiel et jours de RTT

Lorsque la réduction du temps de travail a été organisée dans une entreprise par l'attribution de journées de repos (RTT), le nombre d'heures indemnisables est toujours calculé en fonction de différence entre la durée légale du travail ou collective si elle est inférieure et le nombre d'heures réellement travaillées *(C. trav., art. R. 5122-23)*. Il faut principalement retenir que les heures chômées au-delà de la durée légale ne donnent pas lieu à l'attribution des jours de RTT correspondant *(C. trav., art. R. 5122-24)*.

Exemple. Un salarié travaille 39 heures par semaine et acquiert 1,33 jour de RTT par mois. Pendant quatre semaines, il est placé en chômage partiel et ne travaille que 34 heures par semaine. Il ne sera indemnisé qu'au titre de 4 heures de chômage partiel (35 – 34 x 1) et ne pourra prétendre acquérir des jours de RTT.

Par ailleurs, l'allocation spécifique ne peut être attribuée qu'après la prise des journées de RTT décidées au choix de l'employeur. L'employeur doit donc, avant tout recours au chômage partiel, recourir aux journées ou demi-journées de repos dont il a légalement ou conventionnellement la possibilité de fixer la date. Néanmoins cette condition n'est applicable qu'en cas de réduction d'activité, et non en cas de fermeture de l'établissement *(C. trav., art. R. 5122-23)*.

Les heures d'équivalence

Lorsque le salarié est employé dans le cadre d'un régime d'équivalence, le nombre d'heures indemnisables correspond à la **différence entre la durée équivalente** à la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée **collective** du travail, et le **nombre d'heures réellement travaillées** sur la période considérée *(C. trav., art. R. 5122-19)*. Par exception, des heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires peuvent être décomptées dans la limite de la durée équivalente à la durée légale.

L'allocation spécifique accordée par heure de travail perdue est calculée en multipliant le taux horaire de l'allocation par le quotient de la durée légale par le nombre d'heures équivalant à cette durée *(C. trav., art. R. 5122-18)*.

Exemple. un salarié employé dans une entreprise de moins de 250 salariés sur la base de 38 h effectuées pour 35 h payées est placé une semaine au chômage partiel total. L'allocation qui sera remboursée s'élèvera à : 38 x 4,84 x 35/38 = 111,45 €.

Forfait hebdomadaire ou mensuel

Dans le cadre d'une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle, le nombre d'heures indemnisables correspond à la **durée légale, diminuée** de la **différence entre la durée** mentionnée dans la convention de **forfait** et le nombre d'**heures chômées en deçà de la durée légale** (soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois) *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 – Annexe 3)*.

Exemples. Un salarié employé sur la base d'un forfait de 39 heures hebdomadaires ne travaille que 10 heures au cours d'une semaine dans le mois. Soit : 35 – [39 –(35-10)] = 21 heures indemnisables. Un salarié employé sur la base d'un forfait de 165 heures mensuelles ouvre droit à une allocation spécifique sur la base de : 151,67 – [165 – (35 – 10)] = 11,67 heures indemnisables.

Forfait annuel

Les salariés employé sous convention de forfait annuel ne bénéficient d'une indemnisation au titre du chômage partiel qu'en cas de **fermeture temporaire** de l'établissement qui les emploie.

Forfait en heures

Les heures indemnisables sont celles perdues en deçà de la durée hebdomadaire légale ou de la durée collective si elle est inférieure *(C. trav., art. R. 5122-21)*.

Exemple. Un cadre est employé sous convention de forfait annuel en heures. Au cours d'une semaine, il est mis en chômage partiel sur une période de trois jours. Le calcul des heures indemnisables se fera pour trois jours sur cinq dans la limite de 35 heures, soit : 3/5 x 35 = 21 heures indemnisables.

Forfait en jours

L'allocation spécifique peut dans ce cas être versée pour **chaque journée perdue**, dès la première journée de fermeture de l'établissement ou du service. Le rem-

boursement de l'État prend la forme d'une allocation journalière égale au produit du taux de l'allocation spécifique, multiplié par la **durée moyenne quotidienne de travail** équivalente à la durée légale.
Le nombre de journées indemnisables est obtenu en multipliant le rapport entre le nombre de jours de fermeture de l'établissement et le nombre de jours calendaire dans le mois par le nombre moyen mensuel de jours fixés dans la convention de forfait *(C. trav., art. R. 5122-22)*.
Exemple. Un salarié est employé sous convention de forfait conclue sur une base de 210 jours sur l'année dans une entreprise de moins de 150 salariés.
• Calcul des jours indemnisables : au cours du mois d'avril (30 jours calendaires), il est mis en chômage partiel pendant 3 jours. Le nombre moyen de jours travaillés habituellement sur le mois est de 17,5 jours (210/12). Le nombre de journées chômées prises en compte sera de : 3/30 x 17,5 = 1,75 jour.
• Calcul de la durée moyenne quotidienne : l'entreprise travaille 35 heures par semaine, soit 151,67 heures. Le nombre d'heures fictif de chômage partiel servant à calculer le nombre d'heures indemnisables est de : 210/217 jours x 151,67 heures x 12 mois = 1 761,33 heures par an, soit 8,39 heures par jour (1 761,33/210).
• Calcul du nombre d'heures indemnisables :
1,75 x 8,39 = 14,7 heures indemnisables au titre du chômage partiel, pour 3 jours réellement chômés.

Modulation du temps de travail

Le nombre d'heures indemnisables correspond, pour les salariés soumis à une modulation, aux **heures perdues en deçà de la durée** de travail **prévue dans le programme indicatif** de chacun des salariés sur la période considérée, dans la limite de la durée légale de travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire moyenne sur l'année si elle est inférieure *(C. trav., art. R. 5122-26)*.
Les heures comprises entre 35 heures ou cette durée conventionnelle et le plafond de la modulation fixé par accord ne sont pas indemnisables et doivent être rémunérées.
Exemple. Un accord de modulation fixe une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, correspondant à 1 589 heures annuelles. L'accord prévoit que la durée du travail peut être comprise entre 15 heures et 44 heures par semaine. Pour le mois considéré, le planning indicatif prévoit 40 heures de travail hebdomadaires. Mais en raison de difficultés pendant ce mois, les durées réalisées sont de :
– semaine n° 1 : 20 heures ;
– semaine n° 2 : 5 heures ;
– semaine n° 3 : 37 heures ;
– semaine n° 4 : 35 heures.
Les heures chômées sont calculées par rapport à une durée plafonnée à la durée légale du travail :
– semaine n° 1 : 15 heures (35-20) ;
– semaine n° 2 : 30 heures (35-5) ;
– semaine n° 3 : 0 heure ;
– semaine n° 4 : 0 heure.
L'employeur pourra demander la prise en charge des périodes de chômage partiel si le bilan fait apparaître que les 1 589 heures n'ont pas été atteintes à la fin de la période de modulation.
En cas de remboursement mensualisé de l'allocation spécifique 45 heures seront indemnisées à la fin du mois considéré (v. partie 4 sur les remboursements dans le cadre de la modulation).

Cycles de travail

Si l'organisation du travail sous forme de cycle n'est plus inscrite dans le Code du travail depuis la loi du 20 août 2008, elle demeure possible si un accord collectif antérieur à cette loi reste applicable *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 - Annexe 14)*.
Le nombre d'heures indemnisables est alors égal à la **différence entre la durée totale du travail pendant le cycle** et la somme des **heures réellement travaillées** sur cette période. Les heures ainsi chômées ne sont prises en charge que dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle en moyenne sur le cycle si elle est inférieure.

RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DES ALLOCATIONS

Les allocations spécifiques de chômage partiel, les allocations conventionnelles «chômage partiel classique», les allocations d'APLD et celles versées au titre de la RMM ont le même régime fiscal et social *(Circ. DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 - Annexe 9)* :
– elles sont exonérées des cotisations de sécurité sociale et des taxes assises sur les salaires. Elles échappent au forfait social, car il ne s'agit pas d'une rémunération ou d'un gain au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ;
– en revanche, elles sont assujetties à la CSG sur les revenus de remplacement à un taux réduit de 6,2 % ou 3,8 % et à la CRDS à un taux de 0,5 %, après abattement d'assiette de 1,75 %. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu. L'assujettissement à la CSG peut être réduit, voire exonéré, en fonction des revenus et de la situation fiscale des salariés ou si le prélèvement aurait pour effet de réduire le montant de l'allocation en dessous du smic.
Attention : les allocations conventionnelles qui sont attribuées à titre bénévole par l'employeur ou conformément à des accords d'entreprise sont soumises aux cotisations sociales comme du salaire.
Notons aussi que les régimes de retraite complémentaire ont institué un système de validation des périodes de chômage partiel par attributions de points. Un avenant du 6 décembre 2011 a reconduit pour un an à compter du 1er janvier 2012 les dispositions de l'ANI du 5 février 1979 relatif à l'attribution des points de retraite complémentaire à l'Agirc et l'Arrco en matière de chômage partiel. Seules peuvent être prises en compte les heures de chômage partiel indemnisées dans le cadre de l'APLD ou conformément à l'ANI du 21 février 1968 ou dans les branches prévoyant une indemnisation.

SOMMES VERSEES AU TITRE DU CHOMAGE PARTIEL DEPUIS LE 1er MARS 2012

<table>
<tr><th>REMUNERATION VERSEE AU SALARIE PAR L'EMPLOYEUR</th><th colspan="3">ALLOCATIONS REMBOURSEE A L'EMPLOYEUR PAR L'ETAT OU L'UNEDIC</th></tr>
<tr><td>Chômage partiel classique</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="5">- Allocation spécifique de chômage partiel : 4,84 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés/4,33 € au-delà de 250 salariés.
- Allocation conventionnelle de chômage partiel : concerne les entreprises couvertes par l'ANI de 1968 : 60 % de la rémunération horaire brute basée sur l'assiette de congés payés avec un minimum de 6,84 €. En dehors du champ de l'ANI, des accords de branches peuvent prévoir des montants différents.
Le montant mensuel de ces allocations ne peut être inférieur à la RMM.</td><td rowspan="2">Allocation spécifique de chômage partiel (prise en charge par l'Etat)</td><td colspan="2">4,84 € : entreprises de 1 à 250 salariés</td></tr>
<tr><td colspan="2">4,33 € : entreprises de plus de 250 salariés</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Allocation complémentaire de chômage partiel (prise en charge par l'Etat)</td><td rowspan="2">Convention à 80 %</td><td>1,60 € : entreprises de 1 à 250 salariés</td></tr>
<tr><td>2,01 € : entreprises de plus de 250 salariés</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Convention à 100 %</td><td>2,00 € : entreprises de 1 à 250 salariés</td></tr>
<tr><td>2,51 € : entreprises de plus de 250 salariés</td></tr>
<tr><td>Dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="4">- Allocation spécifique de chômage partiel : 4,84 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés/4,33 € au-delà de 250 salariés.

- Allocation d'APLD :
- 75 % de la rémunération horaire brute, soit environ 93 % du salaire net avec un minimum égal à la RMM, soit 7,23 € net de l'heure pour les salariés à temps plein ;
- 100 % de la rémunération quand le salarié suit une formation pendant la période chômée</td><td rowspan="2">Allocation spécifique de chômage partiel (prise en charge par l'Etat)</td><td colspan="2">4,84 € : entreprises de 1 à 250 salariés</td></tr>
<tr><td colspan="2">4,33 € : entreprises de plus de 250 salariés</td></tr>
<tr><td>Allocation complémentaire de chômage partiel (prise en charge par l'Unedic)</td><td colspan="2">2,90 € indépendamment de la taille de l'entreprise</td></tr>
<tr><td>Rémunération mensuelle minimale (RMM)</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>Allocation complémentaire de RMM : permet de compléter la rémunération mensuelle jusqu'au smic net, soit 1 096,94 € pour les salariés à temps plein (proratisée pour temps partiels).</td><td colspan="3">Prise en charge par l'Etat : 50 % de l'allocation complémentaire de RMM</td></tr>
</table>